

【論文】

# 福祉専門職及び職場の倫理意識に伴う実践と組織コミットメントとの関係性に関する研究

ー倫理類型及び倫理的ジレンマをふまえてー

橋本有理子\*

Study on the Relationship between Practice associated with Ethical Consciousness  
for Welfare Professionals and in the Workplace and Organizational Commitment :  
Based on Ethics Types and Ethical Dilemmas

Yuriko Hashimoto

## 要 旨

福祉専門職と職場との倫理意識の差異は、福祉専門職の退職要因の一つになっている。

一方で、組織コミットメントは離転職を検討する指標とされている。そのため、福祉専門職と職場との倫理意識に伴う実践の差異が組織コミットメントに与える影響について明らかにした。

その結果、福祉専門職と職場それぞれの倫理意識に伴う実践の差異、倫理類型及び倫理的ジレンマと組織コミットメントとの間に有意な関係性が認められた。特に、倫理的ジレンマが生じると、職場への愛着や一体感が生まれにくいものといえる。また、職場への愛着を高める上で、利用者との関係性や職務コミットメントが不可欠であると示唆された。

## Abstract

Differences in ethical consciousness between that of welfare professionals and that in the workplace is one of the factors of retirement. On the other hand, organizational commitment is an indicator for considering resignation and career switching. Therefore, the impact of the difference in practice due to the ethical consciousness of welfare professionals and that in the workplace on organizational commitment has been revealed.

As a result, the respective relationships of the difference in practice due to the respective ethical consciousness of welfare professionals and that in the workplace, ethics types, and ethical dilemmas to organizational commitment have been demonstrated to be significant. In particular, when an ethical dilemma occurs, it can be said to inhibit the occurrence of an attachment to and a sense of unity with the workplace. Furthermore, in order to enhance the attachment to the workplace, relationships with those who need help and job commitment have been suggested to be essential.

受付日 2016. 9. 20 / 受理日 2017. 1. 25

\*関西福祉科学大学 社会福祉学部 准教授

● ● ○ **Key words** 福祉専門職 welfare professional／職場 workplace／組織コミットメント organizational commitment／倫理類型 ethics type／倫理的ジレンマ ethical dilemma

## I. 研究の背景と目的

「現在福祉・介護・医療分野の仕事をしていないが、過去にその分野の経験のある人」を対象とした、平成27年度社会福祉士・介護福祉士就労状況調査結果<sup>1)</sup>によると、過去働いていた職場を辞めた理由（複数回答）として、社会福祉士は「その他」を除くと、「出産・育児と両立できない」の次に、「法人・事業所の理念や運営の在り方に不満があった」が多く回答されている。また、介護福祉士は、「業務に関連する心身の不調（腰痛を含む）」の次に、「法人・事業所の理念や運営の在り方に不満があった」が多く回答されている。さらに、平成27年度介護労働実態調査結果<sup>2)</sup>によると、介護関係の仕事をやめた理由（複数回答）として、「職場の人間関係に不満があったため」の次に、「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため」が続いている。この背景には、福祉専門職と法人・事業所である組織との方向性に違いが認められ、コスト等の関係上からいえば、利用者に対する倫理意識について、福祉専門職は法人・事業所である組織との方向性でジレンマに陥りやすいものと推測できる。

星野（2011）<sup>3)</sup>は、「ソーシャルワーカーが自分たちの活動を展開していく上で、組織との関係でジレンマに陥るときがある。実は前線のソーシャルワーカーは常に組織の使命に則って矛盾なく活動できるわけではない。実際に支援する現場では、利用者、そして家族という当事者間での思いや価値観の相違、さらに同僚や上司等のさまざまな関係者や関係機関の思いや価値観が一致せず、それぞれが対立する場合も多い。そのような場合、ソーシャルワーカーは何を優先して支援を行えばよいのか迷い、様々な葛藤を感じながらも最終的に専門職として判断しなければならない」と述べている。また、川村（2002）<sup>4)</sup>は、支援場面で起こる倫理的ジレンマとして、「自分の価値観とソーシャルワーク倫理ジレンマ」「自分の価値観とクライアントの価値観のジレンマ」「自分の価値観と同僚・他の

専門職との価値観のジレンマ」「自分の価値観と所属する組織の価値観のジレンマ」「ソーシャルワーク倫理同士のジレンマ」「社会環境によって生じるジレンマ」をあげている。したがって、支援場面で起こる倫理的ジレンマは、日々の業務の中で起こりうるものであり、前述の調査結果からも明らかなように、職場を離れることや福祉・医療業界から離れる要因となっている。

このように、ソーシャルワーカーを含む福祉専門職は、様々な倫理的ジレンマに直面するが、日々の自身の意識や姿勢、行動の指針として「倫理綱領」がある。しかし、浅野（2009）<sup>5)</sup>は、「倫理綱領はソーシャルワーカー一人ひとりにとっての指針で終わらせるものではなく、日々の支援において、ソーシャルワーカーが所属する組織というレベルで共有できているのか、さらに専門職としてのソーシャルワーカー全体で共有されることが不可欠であり、これらの三つのレベルで循環がなされない限り、“倫理綱領”はただの理想・スローガンに終わる」と述べている。すなわち、福祉専門職一人ひとりが倫理綱領を遵守するだけでなく、福祉専門職が所属している職場（組織）との共有を図ることが大切であるといえる。そのためには、倫理綱領が福祉専門職の日々の業務と職場での体制に反映されているかに関する視点をもつことが重要である。

さらに、前述の調査結果からも明らかなように、福祉専門職と職場（組織）との倫理的ジレンマが生じたときに、退職する状況がうかがえる。しかし、すべてのケースにおいて退職するわけではない。そこには、退職に至らない理由がある。その一つに、組織コミットメントがあげられる。組織コミットメントは、介護職員や看護職員、医療ソーシャルワーカーの離転職傾向を予測する指標とされている（緒形ら、2015；山口ら、2014）<sup>6,7)</sup>。しかし、撫養ら（2014）<sup>8)</sup>の研究では、看護師を対象とした調査であるが、3因子から構成されている組織コミットメントを用いて分析したところ、情動적コミットメントと規範的コミットメントは

職業継続意思との間に有意な正の相関が認められたが、継続的コミットメントについては関連性が認められなかった。このように、一口に「組織コミットメント」と言っても、組織に積極的に関わる要因や背景によって、離転職への予測の影響が異なるものといえる。したがって、倫理的ジレンマと組織コミットメントとの関係性を検討する際に、組織コミットメントを多面的視点から分析することが求められる。

このように、福祉専門職がとらえる、自らの倫理意識と職場の倫理意識とのズレに着目することは、福祉専門職の就業定着を検討する上で大切なことであるが、これまで実証的研究が行われてきていないのが実状である。

以上の論考をふまえ、本研究では、福祉専門職と職場（組織）それぞれの倫理基準に伴う実践の程度の組み合わせ（倫理類型）や双方の実践の程度による差異（倫理的ジレンマ）が組織コミットメントに与える影響について明らかにする。

## II. 研究方法

### 1. 調査方法

調査方法は、大阪府内における A 大学社会福祉学科の卒業生及び同大学大学院修了生（A 大学所属教員を除く）のうち、卒業年度別の名簿を用いて系統抽出法で抽出した卒業生と、全修了生の計 2,030 名を対象に、自記式による郵送調査法を実施した。

調査期間は、2012 年 11 月～2013 年 1 月であり、466 通回収され、回収率及び有効回答率ともに 23.5% であった（あて先不明 46 通を除く）。

本研究では、466 名のうち、福祉・医療関連に現在、正規職員として就業している卒業生及び修了生の 221 名を対象に分析している。うち、卒業生が 202 名、修了生が 13 名（卒業生かつ修了生 9 名、修了生のみ 4 名）、無回答者が 6 名であった。なお、本研究における福祉専門職とは、社会福祉士や精神保健福祉士、介護福祉士、保育士の国家資格取得を含む A 大学社会福祉学科の卒業生及び同大学大学院修了生のうち、福祉・医療関連で就業している者を指している。

## 2. 調査内容

### （1）倫理基準に伴う実践

本研究では、福祉専門職自らの倫理基準に伴う実践を問う 7 項目（以下、「福祉専門職の倫理実践度」とする）と、福祉専門職が実感している職場の倫理基準に伴う実践を問う 7 項目（以下、「職場の倫理実践度」とする）を設定している（表 1）。

福祉専門職及び職場の倫理実践度を問う 7 項目は、ソーシャルワーカーの倫理綱領内の「利用者に対する倫理基準」をもとに作成しているが、予備調査時の調査対象者からの意見も含め、コストや手続きなど、福祉専門職と職場とのジレンマに陥りやすい 7 項目（「利用者の利益の最優先」「説明責任」「利用者の自己決定の尊重」「利用者の意思決定能力への対応」「プライバシーの尊重」「情報の共有」「権利侵害の防止」）を採用している。

回答形式は、「全くあてはまらない：1 点」から「非常にあてはまる：4 点」と「該当しない：分析除外」の 5 件法で回答を求めた。本研究では、例えば、7 項目のうち 1 項目で分析除外があった場合に、項目ごとの分析であれば、他の 6 項目については分析に加えている（福祉専門職及び職場の倫理実践度を問う各 7 項目のうち、1 項目以上の分析除外となっている調査対象者数は 34 名であった）。

なお、Cronbach's  $\alpha$  係数は、福祉専門職の倫理意識が 0.86、福祉専門職が実感している職場の倫理意識が 0.94 であった。

### （2）倫理類型

倫理類型は、（1）の倫理基準に伴う実践をもとに、福祉専門職の倫理実践度と職場の倫理実践度、各 7 項目合計点の平均値をそれぞれ算出し、その平均値から高低群に分け、2 軸直交による 4 類型を設定した（図 1）。

（A）は、福祉専門職の倫理実践度も職場の倫理実践度もともに高い状況を指している。（B）は、福祉専門職の倫理実践度は高いが、職場の倫理実践度は低い状況を指している。（C）は、福祉専門職の倫理実践度は低いが、職場の倫理実践度は高い状況を指している。（D）は、福祉専門職の倫理実践度も職場の倫理実践度もともに低い状況を指して

表 1 倫理基準に伴う実践に関する項目

福祉専門職	職場
(利用者の利益の最優先) ①私は、業務の遂行に際して、利用者の利益を最優先にしている。 (説明責任) ②私は、利用者や家族に対して、必要な情報を提供し、利用者や家族の意思を確認している。 (利用者の自己決定の尊重) ③私は、利用者がその権利を十分に理解し、活用していけるように援助している。 (利用者の意思決定能力への対応) ④私は、意思決定能力の不十分な利用者に対して、常に最善の方法を用いて利益と権利を擁護している。 (プライバシーの尊重) ⑤私は、関係者から利用者の情報を得る場合、その利用者や家族から同意を得ている。 (情報の共有) ⑥私は、利用者に関する情報を関係機関・関係職員と共有する場合、その秘密を保持するよう、最善の方策を用いている。 (権利侵害の防止) ⑦私は、利用者に対して権利侵害につながるような言動は行っていない。	①職場は、専門職が業務の遂行に際して、利用者の利益を最優先することを推進している。 ②職場は、専門職が利用者や家族に対して、必要な情報を提供し、利用者や家族の意思を確認することを推進している。 ③職場は、利用者がその権利を十分に理解し、活用していけるように専門職が援助することを推進している。 ④職場は、専門職が意思決定能力の不十分な利用者に対して、常に最善の方法を用いて利益と権利を擁護することを推進している。 ⑤職場は、専門職が関係者から利用者の情報を得る場合、その利用者や家族から同意を得ることを推進している。 ⑥職場は、専門職が利用者に関する情報を関係機関・関係職員と共有する場合、その秘密を保持するよう、最善の方策を用いることを推進している。 ⑦職場は、専門職が利用者に対して権利侵害につながるような言動を行わないことを推進している。

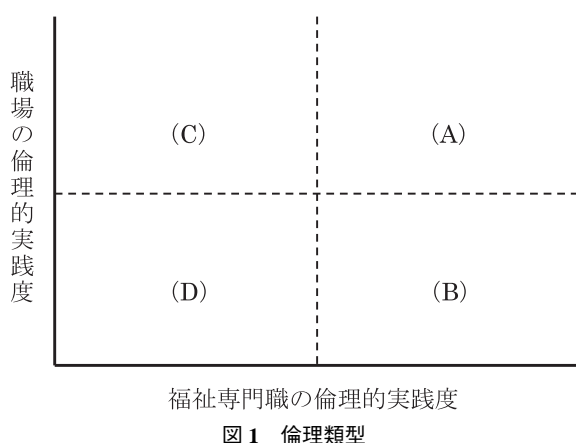


図 1 倫理類型

いる。

### (3) 倫理的ジレンマ

倫理的ジレンマとは、相反する複数の倫理的根拠が存在し、いずれも重要と考えられる場合、専門職として葛藤し、方針の決定が困難になることである<sup>9)</sup>。

なお、本研究で用いる倫理的ジレンマは、「Ⅰ. 研究の背景と目的」で述べたように、利用者に対する倫理意識について、福祉専門職と法人・事業所である組織との方向性でジレンマが生じやすいことから、「自分の価値観と所属する組織の価値観のジレンマ」に焦点をあてる。

本研究では、利用者への支援にかかわる過程において、福祉専門職の倫理実践度と、職場の倫理実践度との差異に着目し、その差異が大きいほど、福祉専

門職が倫理的ジレンマに陥りやすい状況であるとす

る。  
算出方法であるが、(1)の倫理基準に伴う実践に関する項目ごとに、「福祉専門職の倫理実践度－職場の倫理実践度」を算出し、項目ごとで分析に用いる場合と、各7項目の差異の合計点で分析に用いる場合を設定する。

なお、正の値であれば「福祉専門職の倫理実践度＞職場の倫理実践度」、負の値であれば「福祉専門職の倫理実践度＜職場の倫理実践度」、差異が認められない場合は「福祉専門職の倫理実践度＝職場の倫理実践度」と解釈する。

### (4) 組織コミットメント

組織コミットメントとは、組織への帰属意識を測定する概念である<sup>10)</sup>。組織コミットメントは、これまで数々の理論展開や実証的研究がされているが、多元的視点からいえば、Allen&Meyer (1990)<sup>11)</sup>の提唱した、感情的要素、規範的要素、存続的要素があげられる。また、高木ら (1997)<sup>12)</sup>の組織コミットメントは、情緒的な要素を愛着要素、内在化要素に分け、それ以外に規範的要素、存続的要素を含む4要素から構成されている。

本研究では、組織コミットメント尺度について、高木ら (1997)<sup>13)</sup>の尺度をもとに、愛着要素4項目、内在化要素6項目、規範的要素4項目、存続的要素4項

目の計 18 項目で構成されている（表 2）。本尺度を用いた理由は、情緒的な要素を愛着要素と内在化要素に分けているため、組織コミットメントを多面的視点から分析する際に、より詳細な分析ができると判断したためである。なお、高木ら（1997）<sup>14)</sup>の尺度では、因子分析により抽出された愛着要素が 6 項目であるが、調査対象者が組織と向き合うことに関連する項目を採用したことや、他の項目と内容が重複していると判断した項目を除外したため、愛着要素は 4 項目で設定している。

愛着要素とは、組織への情緒的な愛着を示しており、内在化要素とは、組織の価値が自分の価値と一致しており、組織のために尽力したいという意識を表している。また、規範的要素とは、周囲の目が気になるという意識と組織を辞めるべきではないという意識から構成されており、存続的要素とは、辞めることに伴うコストに基づいた帰属意識を表している（松山（2010））<sup>15)</sup>。

回答形式は、「そう思わない：1 点」から「そう思う：5 点」までの 5 件法で回答を求めた。

なお、Cronbach's  $\alpha$  係数は、愛着要素が 0.86、内在化要素が 0.76、規範的要素が 0.68、存続的要素が 0.60

であった。規範的要素及び存続的要素が 0.70 を下回っているが、項目数が 4 項目と少ないことや、高木らの尺度を参考にしている松山（2010）の研究<sup>16)</sup>においても、存続的要素が 0.61 で使用していることを受けて、本研究でも採用している。

### 3. 分析枠組

本研究では、福祉専門職の倫理的実践度と職場の倫理的実践度にみる倫理類型及び倫理的ジレンマと、職場への組織コミットメントとの関係性に着目する。

なお、下記の分析枠組に伴う実証的研究がこれまでに行われていないことから、仮説を構築するには不十分であると判断し、本研究は探索的研究とする。

本研究における分析枠組は、下記のとおりである。

福祉専門職の倫理的実践度と職場の倫理的実践度の平均値により高低群に分け、2 軸直交による 4 類型を独立変数とし、職場への組織コミットメントを従属変数とする一元配置分散分析を行い、Tukey を用いた多重比較を行った。なお、Levene の等分散性検定により、等分散性が仮定できない場合には、Welch の検定を行い、Games-Howell を用いた多重比較を行った。

また、福祉専門職の倫理的実践度と職場の倫理的実践度との差異から算出する倫理的ジレンマ全体（各 7 項目の差異の合計点）を独立変数とし、職場への組織コミットメントを従属変数とする一元配置分散分析を行い、Tukey を用いた多重比較を行った。さらに、第 1 ステップとして、性別、年齢、役職の有無を統制変数、第 2 ステップとして、福祉専門職の倫理的実践度と職場の倫理的実践度との各項目の差異による倫理的ジレンマを独立変数として投入し、組織コミットメントを従属変数とする階層的重回帰分析を行った。

統計分析については、IBM SPSS Statistics 24 を用いた。

### Ⅲ. 倫理的配慮

A 大学社会福祉学科卒業生及び同大学大学院修了生における名簿の利用については、A 大学における同窓会社会福祉学科部会において承認を得た。また、本研究は、調査対象者に、研究目的、意義、方法、個人情報管理の徹底管理の約束、本データを研究目的以外で

表 2 組織コミットメント

①この施設の発展のためなら、人並み以上の努力を喜んで払うつもりだ（内）
②この施設にすることが楽しい（愛）
③施設のために力を尽くしていると実感したい（内）
④この施設で働くことに決めたのは明らかに失敗であった*（愛）
⑤この施設で働き続ける理由の一つは、ここを辞めることがかなりの損失を伴うからである（存）
⑥いつもこの施設の間人であることを意識している（内）
⑦この施設にとって重要なことは、私にとっても重要である（内）
⑧この施設を辞めたら、家族や親戚に会わせる顔がない（規）
⑨この施設にいるのは、他にいい働き場所がないからだ（存）
⑩この施設を辞めたいと思っても、今すぐにはできない（存）
⑪他の施設ではなく、この施設を選んで本当によかったと思う（愛）
⑫もう一度就職するとすれば、同じ施設に入る（愛）
⑬今この施設を去ったら、私は罪悪感を感じるだろう（規）
⑭この施設を離れたら、どうなるか不安である（存）
⑮この施設の職員に恩義を感じているので、今すぐにこの施設を辞めることはない（規）
⑯施設を辞めることは、世間体が悪いと思う（規）
⑰この施設のためだけに苦勞したくない*（内）
⑱この施設の問題があたかも自分自身の問題であるかのように感じる（内）

\*逆転項目

（愛）…愛着要素、（内）…内在化要素、（規）…規範的要素、（存）…存続的要素

使用しない旨を書面にて説明し、同意を得た上で実施した。

なお、本研究は、関西福祉科学大学研究倫理委員会の承認を得た（12-39）。

## IV. 結果

### 1. 調査対象者の概要

調査対象者の概要は、表3のとおりである。

調査対象者の性別は、男性が77名（34.8%）、女性が144名（65.2%）であり、年齢は、平均値が28.77歳、標準偏差が5.22であった。また、調査対象者の卒業年度は、平成22～25年度卒が56名（25.8%）と最も高く、修了年度は、平成16～17年度及び平成19～20年度修了が4名（28.6%）と最も高かった。さらに、調査対象者の役職の有無は、役職ありが56名（25.3%）、役職なしが162名（73.3%）であった。

調査対象者の勤務先種別は、その他を除くと、医療機関（精神科病院も含む）が37名（16.7%）と最も高く、次いで、特別養護老人ホームが35名（15.8%）、障害者支援施設が22名（10.0%）、福祉事務所が17名（7.7%）、社会福祉協議会及びデイサービス

センターがともに16名（7.2%）の順であった。なお、取得資格（複数回答）は、社会福祉士が最も多かった。

### 2. 倫理の実践度及び倫理的ジレンマの現状

#### （1）倫理の実践度

福祉専門職の倫理の実践度は、平均値が24.34、標準偏差が3.26であった。一方の職場の倫理の実践度は、平均値が24.66、標準偏差が4.11であった<sup>※1)</sup>。

なお、福祉専門職の倫理の実践度の最低点が8点であり、最高点が28点であった。また、職場の倫理の実践度の最低点が10点であり、最高点が28点であった。

#### （2）倫理的ジレンマ

倫理的ジレンマは、平均値が-0.25、標準偏差が3.85であり、-13から17までの幅が認められた。

なお、正の値、すなわち「福祉専門職の倫理の実践度＞職場の倫理の実践度」が54名、負の値、すなわち「福祉専門職の倫理の実践度＜職場の倫理の実践度」が92名、差異が認められない場合、すなわち「福祉専門職の倫理の実践度＝職場の倫理の実践度」が41名であった。

表3 調査対象者の基本属性

(人数 (%))

性別		勤務先種別	
男性	77 (34.8)	福祉事務所	17 ( 7.7)
女性	144 (65.2)	社会福祉協議会	16 ( 7.2)
卒業年度		医療機関（精神科病院含む）	37 (16.7)
平成12～15年度卒	52 (24.0)	特別養護老人ホーム	35 (15.8)
平成16～18年度卒	55 (25.3)	介護老人保健施設	14 ( 6.3)
平成19～21年度卒	48 (22.1)	デイサービスセンター	16 ( 7.2)
平成22～25年度卒	56 (25.8)	地域包括支援センター	4 ( 1.8)
無回答	6 ( 2.8)	有料老人ホーム	7 ( 3.2)
修了年度		訪問介護事業所	4 ( 1.8)
平成15年度修了	2 (14.3)	障害者支援施設	22 (10.0)
平成16～17年度修了	4 (28.6)	児童発達支援センター	5 ( 2.3)
平成19～20年度修了	4 (28.6)	母子生活支援施設	2 ( 0.9)
平成22～23年度修了	3 (21.4)	保育所	3 ( 1.4)
無回答	1 ( 7.1)	その他	35 (15.8)
役職		無回答	4 ( 1.8)
役職あり	56 (25.3)	取得資格（複数回答）	
役職なし	162 (73.3)	社会福祉士	163
無回答	3 ( 1.4)	精神保健福祉士	35
		介護福祉士	43
		保育士	12
		介護支援専門員	33

※A 大学で卒業かつ修了している調査対象者は9名である。

### 3. 倫理類型と職場への組織コミットメントとの関係性

倫理類型と職場への組織コミットメントとの関係性を明らかにするために、倫理類型を独立変数とし、組織コミットメントの程度を従属変数とする一元配置分散分析及び Welch の検定を行った（表4）。

その結果、倫理類型間における組織コミットメント（愛着）及び（内在化）に有意差が認められた（愛着： $F(3,63.275) = 5.883$ ,  $p = .006$  内在化： $F(3,182) = 3.027$ ,  $p = .031$ ）。Games-Howell 及び Tukey を用いた多重比較によれば、福祉専門職の倫理的実践度が高く、職場の倫理的実践度が低い場合のほうが、福祉専門職及び職場の倫理的実践度がともに高い場合や、福祉専門職の倫理的実践度が低く、職場の倫理的実践度が高い場合よりも、職場への愛着の程度が低いことが示された。また、福祉専門職及び職場の倫理的実践度がともに低い場合は、福祉専門職及び職場の倫理的実践度がともに高い場合よりも職場への愛着の程度が低い傾向であることが示された。

一方、福祉専門職及び職場の倫理的実践度がともに

低い場合は、福祉専門職及び職場の倫理的実践度がともに高い場合よりも職場への内在化の程度が低いことが示された。

### 4. 倫理的ジレンマと職場への組織コミットメントとの関係性

#### （1）倫理的ジレンマ全体と職場への組織コミットメントとの関係性

倫理的ジレンマ全体（各7項目の差異の合計点）と職場への組織コミットメントとの関係性を明らかにするために、倫理的ジレンマを独立変数とし、組織コミットメントの程度を従属変数とする一元配置分散分析を行った（表5）。

その結果、倫理的ジレンマにおける組織コミットメント（愛着）（規範的）（存続的）に有意差が認められる傾向にあった（愛着： $F(2,184) = 3.031$ ,  $p = .051$  規範的： $F(2,184) = 2.898$ ,  $p = .058$  存続的： $F(2,184) = 2.364$ ,  $p = .097$ ）。

Tukey を用いた多重比較によれば、「福祉専門職の倫理的実践度＞職場の倫理的実践度」のほうが、「福

表4 倫理類型と職場への組織コミットメントとの関係性

倫理類型	人数	平均値	標準偏差	F 値
愛着				
専門職：低・職場：低	47	+ 12.91 14.90* 11.50* 14.51	3.90	5.883**
専門職：低・職場：高	31		3.54	
専門職：高・職場：低	24		4.80	
専門職：高・職場：高	85		3.19	
内在化				
専門職：低・職場：低	47	17.06* 19.19 17.50 19.54	4.49	3.027*
専門職：低・職場：高	31		4.14	
専門職：高・職場：低	24		4.91	
専門職：高・職場：高	85		4.52	

\*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ , + $p < .10$

表5 倫理的ジレンマ全体と職場への組織コミットメントとの関係性

倫理類型	人数	平均値	標準偏差	F 値
愛着				
専門職＜職場	92	14.25* 14.14 12.72	3.73	3.031 +
専門職＝職場	41		3.42	
専門職＞職場	54		4.09	
規範的				
専門職＜職場	92	11.43+ 9.73 10.54	3.67	2.898 +
専門職＝職場	40		4.21	
専門職＞職場	54		3.97	
存続的				
専門職＜職場	92	12.34 11.39+ 13.04	3.68	2.364 +
専門職＝職場	41		3.56	
専門職＞職場	54		3.69	

\* $p < .05$ , + $p < .10$

福祉専門職の倫理的実践度＜職場の倫理的実践度」よりも、職場への愛着の程度が低いことが示された。また、「福祉専門職の倫理的実践度＝職場の倫理的実践度」のほうが、「福祉専門職の倫理的実践度＜職場の倫理的実践度」よりも、職場への規範性の程度が低い傾向であることが示された。さらに、「福祉専門職の倫理的実践度＝職場の倫理的実践度」のほうが、「福祉専門職の倫理的実践度＞職場の倫理的実践度」よりも、職場への存続性の程度が低い傾向であることが示された。

## (2) 倫理的ジレンマの各項目と職場への組織コミットメントとの関係性

倫理的ジレンマの各項目と職場への組織コミットメントとの関係性を明らかにするために、第1ステップとして、性別、年齢、役職の有無を統制変数として投入し、第2ステップとして、組織コミットメントの程度を従属変数とする階層的重回帰分析を行った（表6）。

本研究では、先行研究（高木，2003；松山，2010；太田，2012）<sup>17～19)</sup>をもとに組織コミットメントへの影響要因として、性別、年齢、役職の有無を統制変数としている。なお、VIFの値から多重共線性の問題は無いと判断した。

その結果、ステップ1とステップ2の $R^2$ の変化を確認すると、有意な増加が認められ、倫理的ジレンマが組織コミットメント（愛着）に影響を与えることが確認できた。

項目別に見ると、「性別」「権利侵害の防止」「利用者の利益の最優先」「利用者の自己決定の尊重」は、職場への愛着の重要な要因といえる。

統制変数以外の項目に着目すると、「権利侵害の防止」においては、福祉専門職の倫理的実践度が、職場の倫理的実践度よりも高いほうが、職場への愛着の程度が有意に低いことが示された（ $\beta = -.183, p = .040$ ）。

また、「利用者の利益の最優先」においては、福祉専門職の倫理的実践度が、職場の倫理的実践度よりも高いほうが、職場への愛着の程度が有意に低い傾向であることが示された（ $\beta = -.157, p = .063$ ）。

一方で、「利用者の自己決定の尊重」においては、福祉専門職の倫理的実践度が、職場の倫理的実践度よりも高いほうが、職場への愛着の程度が有意に高い傾向であることが示された（ $\beta = .176, p = .079$ ）。

## V. 考察

### 1. 倫理類型と職場への組織コミットメントとの関係性

一元配置分散分析及び Welch の検定の結果、倫理類型と職場の組織コミットメント（愛着及び内在化）との間に有意な関係性が認められた。

本研究結果から、福祉専門職の倫理的実践度が同じように高群であっても、職場の倫理的実践度が高いと福祉専門職が実感していることが、自らの職場への愛着を高める上で大切である。

また、福祉専門職及び職場の倫理的実践度がともに

表6 倫理的ジレンマ等の項目と職場への組織コミットメント（愛着）との関係性

項目	Step 1		Step 2	
	$\beta$	VIF	$\beta$	VIF
性別（0：女性、1：男性）	.216**	1.035	.163*	1.087
年齢	.010	1.066	.054	1.122
役職の有無（なし：0、あり：1）	.057	1.047	.032	1.086
利用者の利益の最優先			-.157+	1.509
説明責任			.003	2.177
利用者の自己決定の尊重			.176+	2.123
利用者の意思決定能力への対応			-.130	2.346
プライバシーの尊重			-.024	1.494
情報の共有			-.121	1.685
権利侵害の防止			-.183*	1.671
F 値	3.382*		4.137***	
R	.231		.439	
$R^2$	.053		.193	
調整済み $R^2$	.038		.146	
$\Delta R^2$	.053*		.140***	

\*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ , + $p < .10$



高いと福祉専門職が実感している場合は、組織のために尽力したいという思いが高まることから、自らの専門職としての専門性の発揮と、倫理基準に伴う実践の実現が効果的に展開されていると福祉専門職が実感できる職場環境が、福祉専門職と職場との一体感を生み出すことにつながる。

料所 (2014)<sup>20)</sup>は、先行研究をもとに、介護職員の職務満足やモチベーションへの影響要因として、「仕事への達成感や職場における承認といった要因に加えて、質の高いケアに関わっているという介護職員としてのやりがいや誇りを感じられることも重要である」と述べている。さらに、「介護職員自らが持つ専門性を活かす場やスキルアップの機会、仕事に必要な組織からの支援などがなければ、職務満足やモチベーションの維持は困難となる」とも述べている。また、緒形ら (2015)<sup>21)</sup>は、「介護職や看護職が他職種との間に生じた葛藤や対立、敵対的相互作用（コンフリクト）が起きた際に、組織のマネジメントが対立関係に対して責任をもって機能するかどうか」に着目し、重要であることを述べている。

このように、福祉専門職と職場が求めているケアの方向性が同じであることや、方向性をそろえるためのすり合わせを行う過程や環境があれば、福祉専門職は積極的な姿勢で主体的に仕事に従事しやすいが、双方の間に温度差があれば、職場への愛着や組織との一体感は生まれにくいものといえる。

## 2. 倫理的ジレンマと職場への組織コミットメントとの関係性

### (1) 倫理的ジレンマ全体と職場への組織コミットメントとの関係性

一元配置分散分析の結果、倫理ジレンマ全体（各7項目の差異の合計点）と職場の組織コミットメント（愛着及び規範的、存続的）との間に有意な関係性が認められる傾向にあった。

本研究結果から、「福祉専門職の倫理的実践度＞職場の倫理的実践度」のような倫理的ジレンマが福祉専門職に生じた場合、「福祉専門職の倫理的実践度＜職場の倫理的実践度」のような倫理的ジレンマが生じた場合よりも、職場への愛着は高まらないといえる。これは、倫理的ジレンマが同じように生じたとしても、その内容（質）によって、職場への愛着の程度に変化

が認められることを示している。

松本 (2011)<sup>22)</sup>は、介護職員を対象にした調査結果から、「介護施設においては、職員の提供したいケア、めざしているケアがあっても、施設の理念や方針と合わなかったりマンパワーが足りなかったりすれば、実践が難しくなる。（中略）「利用者第一にしようとしても、上からの圧力でそれができない」という声もあり、職員は自分たちが考える“よりよいケア”が実施できずにジレンマを感じている部分もあるのではないだろうか。この状態が慢性化・長期化することで、質の高いケアの追及・提供に対する職員のモチベーションが低下し、ケアの質の低下を招く可能性もあるのではないかと危惧される」と述べている。このように、福祉専門職が実現したいと考えているケアがあっても、職場からの理解が得られなかったり、改善の兆しが見えなかったりすると、職場への愛着が芽生えにくいものといえる。

また、「福祉専門職の倫理的実践度＝職場の倫理的実践度」のように、福祉専門職の倫理的実践度と職場の倫理的実践度が同程度の場合、「福祉専門職の倫理的実践度＜職場の倫理的実践度」のような倫理的ジレンマが福祉専門職に生じた場合よりも、規範的要素が高まらないといえる。したがって、倫理的ジレンマが生じにくいことは、規範的要素が高まらないことにつながることを示している。

規範的要素とは、組織への義務感や忠誠心、道徳的意識を指し、「自分は～でなければならない」という意識を持ちやすいことである。なかでも、組織の忠誠心や義務感とは、業務がどのように行われ、そこで自分たちが何をすべきかという役割を修得する、組織内での社会化の過程で形成される（高橋, 2002)<sup>23)</sup>。これは、福祉専門職の倫理的実践度が職場の倫理的実践度よりも低いと感じる場合に、より起こりやすいものと解釈できる。すなわち、「福祉専門職の倫理的実践度＜職場の倫理的実践度」の状況の場合には、規範的要素が高まりやすいものといえる。

さらに、「福祉専門職の倫理的実践度＝職場の倫理的実践度」のように、福祉専門職の倫理的実践度と職場の倫理的実践度が同程度の場合、「福祉専門職の倫理的実践度＞職場の倫理的実践度」のような倫理的ジレンマが福祉専門職に生じた場合よりも、存続的要素が高まらないといえる。したがって、倫理的ジレンマ

が生じにくいことは、存続的要素が高まらないことにつながること示している。

高村（2007）<sup>24)</sup>は、「存続的要素とは、転職先がない（労働市場の問題、自身の能力の問題）など転職に伴う個人的な犠牲の大きさに対する従業員の知覚から形成されており、「仕方がないからいる」といった消極的意識を内包する」と述べている。また、太田（2012）<sup>25)</sup>も、「存続的組織コミットメントは組織を去る時に払う代償への知覚に基づくものであり、転職先の有無にも関係する。つまり、組織を去ることにより、組織で築いてきた地位を失ったり、それまでに培った企業特殊技能を他では活用できなかったり、そもそも新たな雇用先を見つけること自体が難しいと感じると、存続的組織コミットメントが高まると考えられている」と述べている。

したがって、存続的要素が高まることは、現在の職場を離れることによるメリットが離れることによるデメリットを上回ることがあれば、職場を離れることも予想される。そして、職務へのモチベーションを抑制する要因としてあげられる存続的要素<sup>25)</sup>が高まる要因の一つに、本研究結果からは、福祉専門職の倫理的実践度が職場の倫理的実践度よりも高いと感じられる倫理的ジレンマであることがうかがえる。そのため、職場における倫理基準に伴う実践が福祉専門職の日々の業務の中に効果的に反映される風土や仕組みづくりの実現こそが、前向きな気持ちで組織に定着しようとする福祉専門職の意識に効果的な影響を与えるものといえる。

## （2）倫理的ジレンマの各項目と職場への組織コミットメントとの関係性

階層的重回帰分析の結果、倫理的ジレンマと職場への組織コミットメント（愛着）との間に有意な関係性が認められた。

本研究結果から、「利用者の利益の最優先」「権利侵害の防止」においては、福祉専門職の倫理的実践度が職場の倫理的実践度よりも高いと感じられる倫理的ジレンマが福祉専門職に生じた場合、職場への愛着は高まらないといえる。したがって、福祉専門職が自らの専門性を発揮できない組織風土の可能性のもと、利用者の「利益」と「権利」を守ることにについて倫理的ジレンマが生じた場合、職場への愛着にゆらぎが認めら

れるものといえる。

秦（2006）<sup>26)</sup>は、高齢者分野での倫理的ジレンマの例を掲げる際に、援助者側の判断と職場が対立する場合として、援助者が実施したいと考えているレベルと職場として許容される範囲が異なる場合があるとしている。そして、その具体的な例として「利用者の話にじっくりと耳を傾けたいと思っても、直接の介護業務が忙しく、それが許されない場合である。利用者の権利を擁護することは福祉専門職の使命であるが、福祉専門職に裁量がなかったり、職場に意見することで、福祉専門職が不利な立場を迎えてしまうこともあり得る」と述べている。

また、水谷ら（2015）<sup>27)</sup>は、看護師を対象にした調査であるが、その結果の中で、「労働条件や建物だけでなく、組織風土と自分の価値観が合う感覚が情緒的組織コミットメントに影響していた」と述べている。さらに、「組織を褒められる経験や評判などの「他者からの評価」が情緒的組織コミットメントに影響をしていた。病棟・病院を認め褒められることは所属する組織への気持ちの繋がりを作り、この組織で頑張ろう、さらにこの組織のために貢献しようという思いが生じる」とも述べている。

このように、職場全体で、利用者の「利益」や「権利」を大切にすることを積極的に推進することは、職場内の利用者や家族、専門職だけでなく、職場外の地域住民や養成校（養成施設）でも評判になることは容易に想像でき、情緒的組織コミットメント、すなわち職場への愛着が高まりやすくなるものといえる。

一方で、「利用者の自己決定の尊重」においては、福祉専門職の倫理的実践度が職場の倫理的実践度よりも高い、あるいは職場の倫理的実現度が福祉専門職の倫理的実現度より低いと感じられる倫理的ジレンマが福祉専門職に生じた場合、職場への愛着が高まっている。本項目は、利用者が自らの権利を認識し活用できるように福祉専門職が働きかけることを意味していることから、利用者と福祉専門職との「継続的な関わり」がより一層重要となる。ここで示唆されることとして、職場環境の中に利用者の存在や関係性を含んでいる可能性と、職務コミットメントの存在があげられる。

先行研究で、職場への愛着と正の相関があるとされる職務満足の研究に着目すると、大橋ら（2006）<sup>28)</sup>は、

卒業生（福祉専門職）を対象とした調査結果から、職務満足への影響要因として、「利用者への適切な対応」をあげている。そして、このような要因は、「職務を遂行するという行動の中で達成や承認といった肯定的な結果が得られれば、職務を遂行する動機づけは高まるもの」と述べている。また、森本ら（2011）<sup>29)</sup>も、介護福祉士を対象とした調査結果から、「現在の職務満足に影響を与えるエピソードについて、利用者とのポジティブな関係が介護福祉士の職場への定着を促す要因になる」と述べている。本研究結果からも、職場への愛着を考える上で不可欠な「職場環境」の中に、利用者の存在やその関係性を含んでいる可能性があること示唆されたが、先行研究からも裏づけられるものといえる。

そして、利用者との継続的な関わりのもと、職務に対する自己の存在価値の充実が実感できれば、職場との間に倫理的ジレンマが生じても、自らの職務を果たすことにより、利用者も含む職場（利用者から見れば生活の場）への愛着が芽生えることが推察される。

福岡（2012）<sup>30)</sup>は、ケアワーカーの場合、日々の業務でサービスを提供している利用者への好意や愛着が、自身の担当職務への好意・愛着と一部重なっていることが、良質なサービスの提供につながっていると解釈できると述べている。すなわち、自分の職業についてプロフェッショナルとしての誇りを持って心理的愛着を有する職務コミットメント<sup>31)</sup>がうかがえる。

このようなことから、職場の倫理的実践度の高低に関係なく、福祉専門職が自ら判断できる範囲内で、利用者への働きかけを配慮、工夫することによる利用者との心理的愛着の実現や、それに伴う福祉専門職としての存在価値や意義、自信が職場への愛着に影響することが示唆される。

しかし、この解釈については、今後は質的調査も含め、さらなる研究を進める必要がある。

## VI. 結論と今後の課題

本研究では、福祉専門職と職場（組織）それぞれの倫理基準に伴う実践の程度の組み合わせ（倫理類型）や双方の実践の程度による差異（倫理的ジレンマ）により、組織コミットメントに与える影響について明ら

かにしてきた。

そして、本研究結果から、倫理類型及び倫理的ジレンマと組織コミットメントとの間に有意（傾向）な関係性が認められた。

では、ここからは、本研究結果から得られた結論を述べることにする。

まず、福祉専門職が自らの倫理的実践度も職場の倫理的実践度もともに高いと実感することができれば、職場への愛着や組織への一体感は生まれやすいものといえる。また、職場への愛着の影響要因として、職場の倫理的実践度が高いことが重要である。このような状況に至るまでには、福祉専門職と職場との日頃からの風通しの良さや、常に「より良い」ものを互いに模索し続ける組織風土が大切になるものといえる。

次に、福祉専門職の倫理的実践度が、職場の倫理的実践度よりも高いと感じられる倫理的ジレンマが福祉専門職に生じた場合や、利用者の「利益」や「権利」を守ることができない状況に関する福祉専門職と職場との倫理的ジレンマを福祉専門職が実感した場合、職場への愛着が高まらないものといえる。福祉専門職だけでなく、職場全体が、利用者の「利益」や「権利」を大切にする姿勢や推進は、職場内外の高評価や評判となり、勤務している福祉専門職にとっては、誇りを持って従事することができ、職場への愛着がより一層、高まるものといえる。

そして、福祉専門職の倫理的実践と職場の倫理的実践との間に倫理的ジレンマが認められない場合には、組織コミットメントの要素である規範的要素や存続的要素が高まりにくいものといえる。特に、存続的要素については、職務満足や職務へのモチベーションにおいてマイナスの方向性に働きやすいことから、存続的要素を持ち続けながら勤務し続けることは、支援の対象者である利用者や家族はもちろんのこと、職場の同僚や部下、ひいては職場全体への影響も懸念される。したがって、倫理的ジレンマが起りにくい職場環境や組織風土を構築することが大切である。

一方で、「利用者の自己決定の尊重」に限り、福祉専門職の倫理的実践度が職場の倫理的実践度よりも高いと感じられる倫理的ジレンマが福祉専門職に生じた場合、職場への愛着が高まるという結果が得られた。本研究結果からは、福祉専門職の職務特有の背景がうかがえる。すなわち、職場への愛着を検討する上で、

その場で生活や利用している「利用者」の存在や関係性が欠かせないことが示唆された。そして、利用者と福祉専門職との継続的な関わりのもと、福祉専門職が職務に対する自己の存在価値や意義、福祉専門職としての自信を持つことは、仮に職場との倫理的ジレンマが生じて、利用者も含む職場への愛着が生まれるものと推察できる。

今後の課題としては、組織コミットメントの影響要因となる他の変数と、福祉専門職及び職場の倫理的実践度との関係性も含めて分析し、組織コミットメント研究における倫理類型や倫理的ジレンマの位置づけについて、より詳細な知見を得ることである。

また、本研究では、倫理の実践度及び倫理的ジレンマにおいて、福祉専門職より職場の倫理の実践度が高い結果が得られた。その背景要因を質的調査も含めて探る必要がある。さらに、調査対象者数の関係上、性別と実務経験年数別による分析を行うことができなかったが、先行研究からも、性別と実務経験年数により組織コミットメントに変化が認められることも示されている。今後は、調査対象者数を増やし、横断的研究に加えて、縦断的研究による研究に着手することも必要である。

## 付記

本研究の一部は、「倫理意識と組織コミットメントとの関係性に関する研究－福祉専門職と職場との倫理類型をふまえて－」（日本社会福祉学会第62回秋季大会（早稲田大学）2014年11月30日）と題し、報告したものである。

本研究は、平成24年度及び25年度関西福祉科学大学共同研究（特定公募）より助成を受けて行われたものである。

本研究の調査にご協力いただきました調査対象者の皆様に、心より感謝申し上げます。

## 註

- 1) 職場の倫理の実践度について天井効果が認められたが、本研究では、職場の倫理の実践度はそのまま分析に用いず、福祉専門職の倫理の実践度との差から算出する倫理的ジレンマとして分析に使用している（倫理的ジレンマは天井効果が

認められなかった）。

## 引用文献

- 1) 公益財団法人社会福祉振興・試験センター「平成27年度社会福祉士及び介護福祉士就労状況調査結果」2016年
- 2) 公益財団法人介護労働安定センター「平成27年度介護労働実態調査結果について」2016年
- 3) 星野晴彦「ソーシャルワーカーの倫理綱領における組織マネジメント側面の検討：雇用組織の方針とワーカーの使命感の緊張関係」生活科学研究 33 pp.35-43 2011年
- 4) 川村隆彦『価値と倫理を根底に置いたソーシャルワーク演習』中央法規出版 2002年
- 5) 浅野貴博「相談援助の倫理」『ソーシャルワーク入門』空閑浩人編著 ミネルヴァ書房 2009年
- 6) 緒形明美・會田信子・長屋央子「介護老人福祉施設における介護職と看護職の離職予防についての検討」日本看護科学会誌 Vol.35 pp.90-100 2015年
- 7) 山口麻衣・山口生史・高山恵理子・小原眞知子・高瀬幸子「医療ソーシャルワーカーの組織コミットメントと離職意図との関連」社会福祉学 Vol.55-2 pp.1-10 2014年
- 8) 撫養真紀子・池亀みどり・河村美枝子・清水厚子・志田京子・勝山貴美子・北居 明・上野恭裕・青山ヒフミ「病院に勤務する看護師の職業継続意思に関連する要因の検討」大阪府立大学看護学部紀要 20(1) pp.29-37 2014年
- 9) 新・社会福祉士養成講座6『相談援助の基盤と専門職』社会福祉士養成講座編集委員会編 中央法規出版 2015年
- 10) 高木浩人「多次元概念としての組織コミットメント－先行要因、結果の検討－」社会心理学研究第18巻第3号 pp.156-171 2003年
- 11) Allen, N. J. & Meyer, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology 63 pp.1-18 1990
- 12) 高木浩人・石田正浩・益田 圭「第7章 実証的研究：会社人間をめぐる要因構造」『会社人間の研究－組織コミットメントの理論と実際－』田尾雅夫編著 京都大学学術出版会 1997年
- 13) 前掲論文12)
- 14) 前掲論文12)
- 15) 松山一紀「非正規労働者の職務態度とメンタルヘルス」『経営行動科学』第23巻第2号 pp.107-121 2010年
- 16) 前掲論文15)
- 17) 前掲論文10)
- 18) 前掲論文15)
- 19) 太田さつき「中小企業における人材の採用と定着－人が集まる求人、生きいきとした職場／アイトラッキング、HRMチェックリスト他から－」労働政策研究報告書 No.147 pp.218-262 2012年
- 20) 料所奈津子「介護職員の職務満足とその向上の取り組みに

- 関する文献的考察」大妻女子大学人間関係学部紀要「人間関係学研究」16 pp.117-128 2014 年
- 21) 前掲論文 6)
- 22) 松本佳代「介護職員の職場環境と職務満足度および離職に関する考察」熊本大学医学部保健学科紀要 7 pp.85-105 2011 年
- 23) 高橋弘司「第 3 章 組織コミットメント」『キャリア発達の心理学』宗方比佐子・渡辺直登編著 川崎書店 2002 年
- 24) 高村 静「組織コミットメントと離職意識 (1)」NFI リサーチ・レビュー 2007 年 11 月号
- 25) 前掲論文 19)
- 26) 秦 康宏「介護職の倫理と実践に関する考察－スウェーデンの事例とソーシャルワーカー倫理綱領を一部参考にしながら－」発達人間学論叢第 9 号 pp.21-29 2006 年
- 27) 水谷典子・林 智子・清水房枝「一人前の段階にある看護師の情緒的組織コミットメントの変化に影響する要因」三重看護学誌 17(1) pp.53-64 2015 年
- 28) 大橋 明・飛永高秀・井上修一・大場義貴・安藤寛美・今井春昭「福祉専門職の職務満足・不満足－本学卒業生を対象とした予備的研究－」中部学院大学・中部学院大学短期大学部紀要第 7 号 pp.69-76 2006 年
- 29) 森本寛訓・吉武亜紀・橋本勇人「介護福祉士の職場定着促進要因に関する予備的研究」川崎医療福祉学会誌 Vol.20 No.2 pp.495-502 2011 年
- 30) 福岡隆康「サービスの質の規定要因としての職務関与と組織コミットメント－高齢者デイサービスセンターのケアワーカーを対象とした定量的分析－」広島大学マネジメント研究 13 号 pp.109-124 2012 年
- 31) 枝川義邦・杉浦正和「職場におけるコミットメントの認知－合理性・自律性・一貫性・一体性の観点から－」早稲田大学高等研究所紀要 第 5 号 pp.27-41 2013 年